# Rupture

Une rencontre «DEF-Syndicats» avait lieu cet après-midi au Château. Elle réunissait plusieurs chefs de service autour de la Conseillère d'État et les délégués des comités du SAEN et du SSP.

Nous avons demandé de modifier l'ordre du jour pour accorder la priorité au dossier des salaires 2015. Cela nous a été accordé.

En accord avec les délégués du SSP, nous avons encore demandé qu'une suspension de séance soit pratiquée au terme des échanges concernant ce point pour définir notre attitude à l'égard du Département.

À notre retour, nous avons annoncé que devant le manque de soutien manifesté par le DEF à ses enseignant-e-s nous quittions la réunion.

## Neutralité des coûts, le retour!

Hélas, toutes les craintes que nous vous avons présentées au fil des lettres d'information des derniers mois sont confirmées et la cheffe du Département n'a pas laissé la moindre ouverture quant à un traitement humain des injustices même les plus flagrantes.

De plus, en ce moment, toute revendication que nous formulons se voit implacablement opposer la formule de sinistre mémoire*: la neutralité des coûts.

Par exemple, dans l'objectif de permettre aux enseignant-e-s travaillant à temps partiel de bénéficier d'un allègement de leur charge de travail en fin de carrière, la solution appelée des vœux du DEF est la «solidarité syndicale»; autrement dit, que ceux qui ont obtenu (légitimement) des décharges pour raison d'âge en cèdent un peu à leurs collègues à temps partiel.

De même, face aux difficultés pourtant avérées du métier, à sa pénibilité, la seule solution proposée par le DEF est le développement de structures d'écoute; on oublie d'emblée tout ce qui pourrait coûter quelque chose.

## La ligne rouge

Pour nous, la décision du Conseil d'État de bloquer le système de progression (même agrémenté de 0,9 %) représente le franchissement d'une ligne rouge.

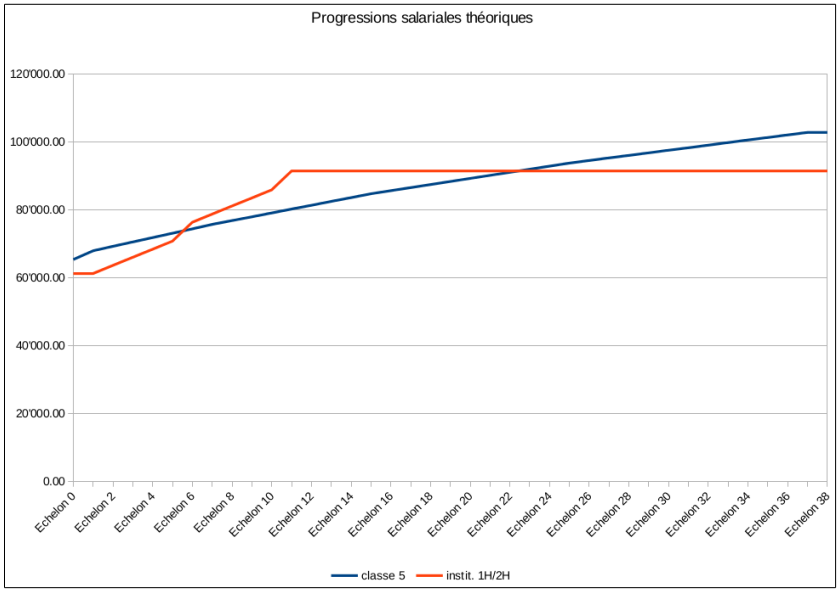
Selon nos estimations (qui n'ont pas été démenties), on s'apprête à économiser plus de 3 millions sur les progressions salariales des seul-e-s enseignant-e-s.

Nous espérons que nos jeunes collègues sont conscients de la réalité de la menace. Voici un bref résumé (il y a des informations supplémentaires sur le site, rubrique Dossiers).

**Jamais jusqu'ici, les gouvernements n'avaient osé proposer une mesure si grave pour les salaires des enseignant-e-s.** Bien sûr, il y a eu de multiples suspensions de la progression ; mais, à chaque fois, elle reprenait au moins l'année suivante, ce qui n'est pas le cas ici. Personne ne sait ce qu'il y aura en 2016, sauf qu'on ne reviendra pas au système actuel ; on sera vraisemblablement dans une période transitoire dont le Conseil d'État admet ne pas connaître la durée !

*le «dogme de la neutralité des coûts» est probablement un des éléments qui a coûté sa non-réélection à Ph. Gnaegi…

Dans son projet de progression salariale «contenue» pour 2015, le Conseil d'État ne tient pratiquement pas compte de l'existence de 2 grilles salariales (en réalité, davantage encore), chacune avec sa propre logique de progression (10 échelons pour les enseignants, 15 pour les membres de directions d'écoles, 38 pour la plupart des employés de la fonction publique).



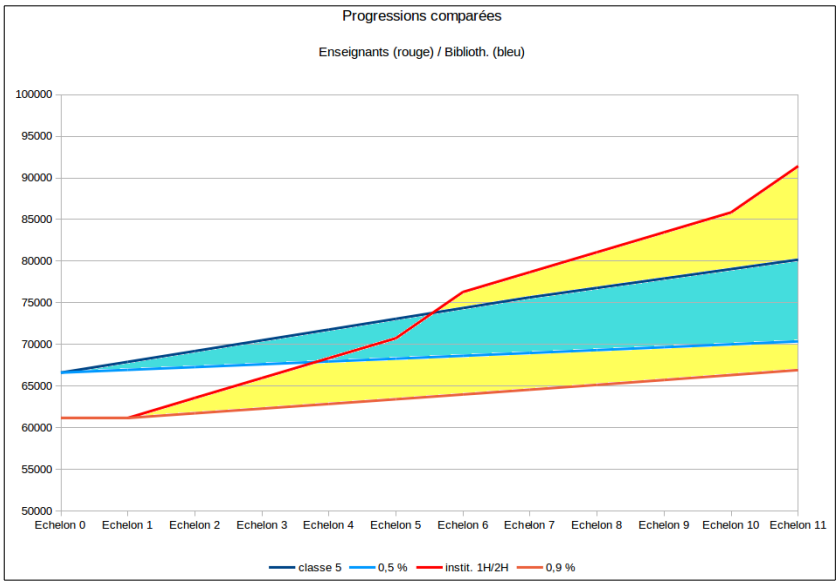

Sur le graphique ci-contre, comparant la progression salariale d'un-e bibliothécaire (par exemple) et d'un-e enseignant-e en 1H/2H, on voit bien que le salaire des enseignants est notablement sous-évalué en début de carrière (courbe rouge).

C'est compensé par une progression plus rapide.

Mais, comme on ne nous fait aucun cadeau, les enseignants paient les 17-18 ans où la courbe rouge a surpassé la bleue par une nouvelle stagnation (perte) de leurs revenus relatifs en fin de carrière (cela a une incidence négative sur le montant de la rente de retraite).

Au moment de vouloir économiser sur la progression, on ne peut pas appliquer la même mesure aux deux systèmes; c'est pourtant à (très) peu de choses près ce que fait le Conseil d'État.

Cela peut avoir du sens si la progression est (quasi) continue jusqu'au terme de la carrière, ce qui est presque le cas de l'essentiel de la fonction publique.




Pour les enseignants où toute la progression se réalise sur 10 ans (achevée après 12 ans de pratique), c'est profondément injuste.

La surface bleue représente le manque à gagner pour un-e bibliothécaire si on appliquait ce système pour les 10 ans à venir; la surface jaune pour un-e enseignant-e en 1H/2H.

Même si c'est purement théorique, car la mesure n'est pas censée être reproduite 10 ans, cela illustre assez bien l'impact différent, malgré une progression portée à 0,9 % pour les enseignant-e-s face au 0,5 % du reste de la fonction publique.

## Et alors ?

Le Comité cantonal du SAEN se réunira ce jeudi soir. Il va examiner attentivement toutes les options qui s'offrent à lui quant à l'évolution des relations du syndicat avec le DEF.

## Une matinée chamboulée

Comme nous l'avions déjà annoncé dans notre invitation à la **Journée syndicale**, une grande part de la matinée sera consacrée à ce thème. Il y aura sans doute lieu d'imaginer toute sorte de moyens de manifester notre révolte. Réfléchissez-y déjà!

## Rien à voir…

En effet, quoique… Nous recommandons à celles et ceux qui ne l'ont pas encore fait de participer à l'enquête lancée par nos collègues vaudois et à laquelle nous nous sommes associés. À l'heure qu'il est, **près de 2800 enseignant-e-s romand-e-s ont déjà participé**!

C'est bientôt trop tard!

**Le délai est fixé au 31 octobre**.